

UAB „IGNITIS GRUPĖ“ ĮMONIŲ GRUPĖS

ATLYGIO POLITIKA

Atliepdami akcininko lūkestį vykdyti tvarią, socialiai atsakingą plėtrą, kuriant modernią, globaliai konkurencingą bendrovę, ir įgyvendindami UAB „Ignitis grupė“ įmonių grupės strategiją, kurios pagrindinė vizija yra tapti globaliai konkurencinga energetikos bendrove, sukuriančia vertę Lietuvai, siekiame pritraukti ir išlaikyti kompetentingus, greitai besimokančius, technologiškai pažangius, globaliai mąstančius ir kuriančius naujoves darbuotojus.

Savo veikloje vadovaujamės tokiomis vertybėmis: atsakomybė, atvirumas, tobulėjimas ir partnerystė. Už darbą įmonių grupės darbuotojams atlyginame įvertinus darbo rezultatus ir sukuriamą vertę.

Tikslas: nustatyti vieningai teisingus, aiškius ir skaidrius UAB „Ignitis grupė“ įmonių grupės darbuotojų atlygio už darbą principus ir jais paremtą darbuotojų atlygio sistemą.

Taikymo sritis: taikoma visoms UAB „Ignitis grupė“ įmonių grupės įmonėms.

TURINYS

1. Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai	1
2. Bendrosios nuostatos	3
3. Atlygio samprata	4
4. Pareigybių klasifikavimas	4
5. Piniginio atlygio rėžių nustatymo principai	4
6. Pastovios atlygio dalies (PAD) nustatymas ir peržiūra	5
7. Kintamos atlygio dalies (KAD) nustatymas	5
8. Specializuotos atlygio sistemos	6
9. Baigiamosios nuostatos	6

1. Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai

1.1. Šioje Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir (ar) sutrumpinimai turi šias reikšmes:

Atlygio politika	UAB „Ignitis grupė“ Grupės atlygio politika; šis dokumentas.
Darbuotojų atlygio nustatymo ir	UAB „Ignitis grupė“ Žmonių ir kultūros funkcijos vadovo tvirtinamas Grupės vidaus dokumentas, kuriame detalizuojamos Atlygio politikos nuostatos bei kuris taikomas visai Grupei.

išmokėjimo standartas	
Atlygio rėžis	Kiekvienam Pareigybių lygiui nustatytos minimali ir maksimali PAD ribos.
Atlygio rinkos mediana	Reikšmė, kuri dalija atlygio rinkoje pasiskirstymą į dvi lygias dalis. Tai reiškia, kad už panašias darbo funkcijas ir atsakomybes 50 proc. dalyvaujančių atlyginimų rinkos tyrime įmonių moka mažiau ir 50 proc. moka daugiau negu Atlygio rinkos mediana.
Aukščiausio lygmens vadovas (ALV)	Sąvoka suprantama taip, kaip ji apibrėžta Grupės žmogiškųjų išteklių valdymo politikoje.
Darbuotojas	Įmonėje pagal darbo sutartį ar kitą atitinkamą darbo santykiams įforminti skirtą susitarimą ir (ar) kitokį dokumentą dirbantis asmuo.
Ekspatriantas	Darbuotojas, ekspatrijuojamas dirbti į užsienio šalį, įgyvendinti Grupės verslo plėtros strateginius projektus.
ĮKAV	Pareigybės, veikiančios įtemptos konkurencijos aplinkoje, kurių sąrašą tvirtina UAB „Ignitis grupė“ valdyba.
Įmonė	UAB „Ignitis grupė“ įmonė, įskaitant UAB „Ignitis grupė“ patronuojamųjų įmonių patronuojamąsias įmones.
Grupė	UAB „Ignitis grupė“ ir jos tiesiogiai bei netiesiogiai valdomi juridiniai asmenys kartu.
UAB „Ignitis grupė“	UAB „Ignitis grupė“ (juridinio asmens kodas 301844044, registruotos buveinės adresas Žvejų g. 14, 09310 Vilnius).
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	Atlygio dalis, kuri yra mokama už sutartus ir pamatuojamus darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus.
Nefinansinis atlygis	Tai visuminio darbuotojų pastangų, įsitraukimo bei lojalumo skatinimo elementas, kuris nėra išmokamas pinigais, tačiau jis turi materialią vertę ir yra nukreiptas į darbdavio patrauklumo didinimą, nuolatinio Darbuotojų tobulėjimo skatinimą, suteikiant darbuotojams lankstumą pasirinkti labiausiai jų individualius poreikius atitinkančias naudas ir turi aiškiai apibrėžtą finansinę išraišką.
Papildomos naudos	Finansinio ir nefinansinio pobūdžio priemonių, nukreiptų į papildomą Darbuotojų išlaikymą ir motyvavimą, visuma.
Papildomų naudų gairės	Grupės dokumentas, kuriame reglamentuojamos Papildomų naudų Darbuotojams teikimo nuostatos.
Pardavimų pareigybės (PP)	Pareigybės, kurios pagal pareigybių aprašymą, keliamus pardavimo tikslus, sudarančius esminę dalį visų tikslų, ir pagal rinkos atlygio tyrimą priskiriamos pardavimų pareigybių šeimai.
Pareigybės lygis	Santykinis įvertis, kuriuo įvertinta pareigybė ir kuris parodo santykinę pareigybės vertę Grupėje.
Pareigybių lygių žemėlapis	Grupės Darbuotojų pareigybės, sugrupuotos į lygius pagal pareigybės veiklos sukuriamą vertę ir svorį.
Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo atlygis.
SAK	UAB „Ignitis grupė“ stebėtojų tarybos Skyrimo ir atlygio komitetas.
Stebėtojų taryba	UAB „Ignitis grupė“ stebėtojų taryba.
Vadovas	Grupės darbuotojas, vadovaujantis žmonėms ir turintis tiesiogiai pavaldžių Darbuotojų.

Vadovų atlygio gairės	UAB „Ignitis grupė“ stebėtojų tarybos tvirtinamas vidaus teisės aktas, aprašantis bendrus Įmonių vadovų ir Įmonių dirbančių vadovų – valdybos narių) atlygio principus.
Valdybos nario veiklos apmokėjimas (VVA)	UAB „Ignitis grupė“ stebėtojų tarybos tvirtinamas atlygis už veiklą Grupės valdymo ir (ar) priežiūros organuose ar jų komitetuose.
Veiklos vertinimas	Sutartų Darbuotojo tikslų/ rodiklių pasiekimo vertinimas.

2. Bendrosios nuostatos

- 2.1. Grupės atlygio sistema, vadovaujantis SAK pateiktomis gairėmis, formuojama atsižvelgiant į šiuos principus, kurie yra taikomi visi kartu:
 - 2.1.1. vidinio teisingumo – už tokį patį ar lygiavertį (vienodą vertę sukuriantį) darbą mokamas vienodas darbo užmokestis;
 - 2.1.2. išorinio konkurencingumo – Grupės Darbuotojams mokamas šalies, kurioje dirba Darbuotojai, darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis;
 - 2.1.3. aiškumo – kiekvienam Darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo darbo užmokestis ir nuo kokių Darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų bei kvalifikacijos priklauso jo dydis;
 - 2.1.4. skaidrumo – siekiant, kad Darbuotojai ir visuomenė žinotų, kad Grupėje atlygis nustatomas objektyvių ir skaidrių kriterijų pagrindu, ši Atlygio politika yra skelbiama viešai;
 - 2.1.5. lankstumo – esant būtinybei pasamdyti ar išlaikyti strateginę reikšmę Įmonės veiklai turintį Darbuotoją, Grupė turi turėti galimybę priimti sprendimą taikyti išimtis iš šios Atlygio politikos, nepažeidžiant kitų šiame punkte aprašytų principų ir Vadovų atlygio gairių.
- 2.2. Siekiant turėti galimybę Grupės valdymui pritraukti ir išlaikyti aukšto lygio profesionalus, kartu atsižvelgiant į finansines Grupės galimybes, nustatant Grupės Įmonių Darbuotojų atlygį, orientuojamasi į šalies, kurioje veikia konkreti Įmonė, atlygio rinkos medianą.
- 2.3. Atlygio politiką tvirtina UAB „Ignitis grupė“ valdyba.
- 2.4. Atlygio politika taikoma visiems Grupės Darbuotojams.
- 2.5. Atlygio sistema Grupės mastu reglamentuojama šiuose dokumentuose:
 - 2.5.1. UAB „Ignitis grupė“ stebėtojų tarybos tvirtinamose Vadovų atlygio gairėse;
 - 2.5.2. UAB „Ignitis grupė“ valdybos tvirtinamoje šioje Atlygio politikoje;
 - 2.5.3. UAB „Ignitis grupė“ Žmonių ir kultūros funkcijos vadovo tvirtinamame Atlygio politikos įgyvendinimą detalizuojančiame Darbuotojų atlygio nustatymo ir išmokėjimo standarte;
 - 2.5.4. UAB „Ignitis grupė“ Žmonių ir kultūros funkcijos vadovo tvirtinamose Papildomų naudų gairėse;
 - 2.5.5. kituose Grupės Įmonių vidaus teisės aktuose, kurie reglamentuoja konkrečios Įmonės atlygio sistemos specifiką, tik jei jie yra būtini. Tokie teisės aktai negali prieštarauti šios Atlygio politikos, Darbuotojų atlygio nustatymo ir išmokėjimo standartui ir Vadovų atlygio gairių nuostatomis. Šie dokumentai prieš tvirtinimą turi būti suderinti su „Ignitis grupė“ Žmonių ir kultūros funkcijos vadovu.
- 2.6. Ši Atlygio politika skelbiama viešai Grupės internetinėse svetainėse (o Įmonės, jei yra reikalinga, viešindamos politiką pateikia nuorodą į Grupės dokumentą).

3. Atlygio samprata

3.1. Grupėje atlygis susideda iš **Finansinio ir nefinansinio** atlygio.

3.2. **Finansinį atlygis** – tai:

3.2.1. PAD;

3.2.2. KAD;

3.2.3. papildomas apmokėjimas už viršvalandinį darbą, darbą poilsio bei švenčių dienomis arba naktį bei kitos priemokos pagal Darbo kodeksą;

3.2.4. VVA, kam yra mokama;

3.2.5. papildomas finansinis skatinimas pagal Atlygio politiką detalizuojančius vidaus teisės aktus gali būti mokamas už išskirtinius Darbuotojų veiklos rezultatus, kurie viršija sutartus tikslus: už dalyvavimą su Darbuotojo darbo funkcijomis nesusijusiose iniciatyvose, neeilinius rezultatus įgyvendinant strateginius Grupės prioritetus, vertybines elgsenas, bendradarbiavimą, vertės kūrimą Grupėje, kitais atvejais, kai tai numatyta Grupės Įmonių kolektyvinėse sutartyse. Papildomas finansinis skatinimas skiriamas darbdavio iniciatyva ir diskrecija ir nėra garantuota atlygio paketo dalis.

3.2.6. Papildomos naudos (finansinės), kuriomis siekiama skatinti darbuotojų motyvaciją ir lojalumą, padėti suderinti darbą ir poilsį, siekti geresnių veiklos rezultatų bei didinti darbdavio patrauklumą. Darbuotojams suteikiamos Papildomos naudos yra detalizuojamos Papildomų naudų gairėse.

3.3. **Nefinansinis atlygis** – tai:

3.3.1. Papildomos naudos (nefinansinės), kurios detalizuojamos Papildomų naudų gairėse;

3.3.2. Emocinis atlygis, kuriuo siekiama skatinti Darbuotojų pasitenkinimą organizacija, išlaikant nepriekaištingą reputaciją, veiklos skaidrumą, socialinę atsakomybę, atveriant galimybes savirealizacijai, karjerai ir kt.

4. Pareigybių klasifikavimas

4.1. Atlygio sistemos pagrindas yra Grupėje sudaromas Pareigybių lygių žemėlapis (matrica), kuriame visos Grupės Įmonių pareigybės yra suskirstytos į Pareigybių lygius, remiantis objektyvia išorinių atlygio vertinimus atliekančių bendrovių pareigybių vertinimo metodika.

4.2. Pareigybės lygis nustatomas įvertinus šiuos kriterijus:

4.2.1. žinios – pareigybei reikalinga kvalifikacija, patirtis, specialiosios žinios ir išsilavinimas;

4.2.2. problemų sprendimas – pareigybės priimamų sprendimų, analizuojamų problemų sudėtingumas;

4.2.3. atsakomybė – pareigybės atliekamų užduočių įtaka Grupės veiklos rezultatams.

4.3. Pareigybių lygiai peržiūrimi pagal poreikį pasikeitus pareigybės funkcijoms ir atsakomybėms. Peržiūrą organizuoja UAB „Ignitis grupė“ Žmonių ir kultūros departamentas.

4.4. Pareigybių vertinimui yra pasitelkiama išorinė atlygio tyrimus atliekanti bendrovė ir (arba) Grupėje gali būti formuojamas pareigybių vertinimo komitetas, kurio nariai yra specialiai tam paruošti ir sertifikuoti Grupės Įmonių darbuotojai.

4.5. Pareigybių lygių žemėlapi tvirtina UAB „Ignitis grupė“ Žmonių ir kultūros funkcijos vadovas, ir jis yra privalomas visoms Grupės Įmonėms.

5. Piniginio atlygio rėžių nustatymo principai

5.1. Grupės Darbuotojų PAD riboja Atlygio rėžiai (minimali ir maksimali riba), kurie nustatomi kiekvienam Pareigybės lygiui.

5.2. Kiekvienais metais Grupė dalyvauja atlygio rinkos tyrime. Grupės Atlygio rėžiai formuojami, atsižvelgiant į atlygio rinkos rėžius, aukščiausiu atskaitos tašku imant Stebėtojų tarybos nustatytą aukščiausią UAB „Ignitis grupė“ generalinio direktoriaus atlygį.

- 5.3. Atlygio režis turi minimalią (80%), vidurinę (100%) ir maksimalią (120%) piniginę vertę.
- 5.4. Maksimalūs Atlygio režiai negali būti viršijami, išskyrus išimtinius atvejus, kai kyla būtinybė išlaikyti / pasamdyti strateginę reikšmę Grupės veiklai turintį Darbuotoją.
- 5.5. Ekspatriantams, dirbantiems užsienyje esančiose Grupės Įmonėse, atlygis nustatomas atsižvelgiant į Įmonės, kurioje Darbuotojas dirba, finansines galimybes, orientuojantis į rinkos, kurioje dirba Darbuotojas, atlygio medianą. Tokiems Darbuotojams gali būti taikomos specifinės Papildomos naudos, nustatomos Papildomų naudų gairėse.
- 5.6. Įmonių vadovų ir valdybų narių, kartu einančių struktūrinių padalinių vadovų pareigas, Atlygio režius bei jiems taikomus VVA dydžius tvirtina Stebėtojų taryba. Kitų Grupės įmonių pareigybių Atlygio režius tvirtina UAB „Ignitis grupė“ valdyba, ir jie yra privalomi visoms Grupės Įmonėms.

6. Pastovios atlygio dalies (PAD) nustatymas ir peržiūra

- 6.1. Kiekvieno Darbuotojo PAD priklauso nuo jo Pareigybės lygio, jo turimų kompetencijų, vertinant, kaip Darbuotojas išpildo pareigybei nustatytus reikalavimus. PAD gali kisti Atlygio režio ribose, atsižvelgiant į Darbuotojo patirtį, kompetenciją ir veiklos rezultatus, tačiau paprastai PAD negali viršyti maksimalios Atlygio režio ribos.
- 6.2. Kiekvieno Darbuotojo PAD ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus yra aptariama su tiesioginiu Vadovu atskiro pokalbio metu, kuris vyksta po metinių Darbuotojų veiklos vertinimo pokalbių. PAD Darbuotojui gali būti peržiūreta priklausomai nuo:
 - 6.2.1. Darbuotojo veiklos rezultatų – atsižvelgiant į:
 - 6.2.1.1. Darbuotojui iškeltų tikslų pasiekimą;
 - 6.2.1.2. Darbuotojo elgsenų atitikimą Grupės vertybėms;
 - 6.2.1.3. Darbuotojo kompetencijų, nustatytų jo pareigybei, augimą (būtiną visų 6.2.1.1-6.2.1.3 punktuose numatytų 3 kriterijų teigiamas vertinimas (atitikimas lūkesčiams));
 - 6.2.2. Įmonėje patvirtinto atlygio biudžeto.
- 6.3. Ne metinės peržiūros metu PAD gali būti peržiūrima, kai dėl struktūrinių pokyčių keičiasi Darbuotojo pareigybės funkcijos, priskiriant daugiau funkcijų ir atsakomybių, arba kai darbuotojas perkeliamas dirbti į aukštesnio lygio pareigas.
- 6.4. ĮKAV Darbuotojų sąrašas sudaromas kasmet pagal priede prie šios Politikos nustatytus kriterijus. Koreguojantys atlygio koeficientai nustatomi atsižvelgiant į atitinkamų pareigybių ar pareigybių šeimų šalies atlygio rinkos tyrimą. Koreguojančius atlygio koeficientus tvirtina UAB „Ignitis grupė“ valdyba kartu su Atlygio režių tvirtinimu, ir jie yra privalomi visoms Grupės Įmonėms.

7. Kintamos atlygio dalies (KAD) nustatymas

- 7.1. KAD yra mokama už Darbuotojų veiklos rezultatus, t. y. už konkrečiai pareigybei ar Darbuotojui nustatytą konkrečių ir išmatuojamų tikslų arba rodiklių pasiekimą. KAD dydis nustatomas procentais nuo PAD už laikotarpį, už kurį mokama KAD.
- 7.2. Nustatomi tokie KAD dydžiai:
 - 7.2.1. ALV, išskyrus UAB „Ignitis grupės paslaugų centras“ dirbančius funkcinių sričių vadovus (kaip jie yra apibrėžiami Korporatyvinio valdymo politikoje), KAD dydis nustatomas 20 (dvidešimt) proc. jų PAD už laikotarpį, už kurį mokama KAD;
 - 7.2.2. kitiems Darbuotojams KAD dydis nustatomas 10 (dešimt) proc. jų PAD už laikotarpį, už kurį mokama KAD.
- 7.3. KAD mokamas kartą metuose, jei Įmonė nėra nustačiusi KAD mokėjimų kartą į ketvirtį.

8. Specializuotos atlygio sistemos

- 8.1. Siekiant atlygio sistemos lankstumo ir reikiamo poveikio strateginių tikslų pasiekimui, pagal poreikį Grupėje formuojamos atskiros atlygio sistemos atskiroms strateginius tikslus vykdančioms Darbuotojų grupėms, kurioms taikomos skirtingos PAD, KAD, papildomo skatinimo nustatymo taisyklės. Grupėje veikia tokios specializuotos atlygio sistemos:
 - 8.1.1. Pardavimų pareigybėms (PP);
 - 8.1.2. Didmeninės prekybos specialistų pareigybėms (DPS);
 - 8.1.3. Atsinaujinančios energetikos vystymo projektų vadovų pareigybėms (RPV).
- 8.2. Specializuotų atlygio sistemų principai ir Įmonių bei pareigybių sąrašas, kuriems jie taikomi, nustatyti šios Atlygio politikos priede. Įmonėse gali būti tvirtinamos šių sistemų taikymo tvarkos, laikantis Atlygio politikos 2.5.5 punkto reikalavimų.

9. Baigiamosios nuostatos

- 9.1. Už Atlygio politikos įgyvendinimo priežiūrą yra atsakingas UAB „Ignitis grupė“ Žmonių ir kultūros departamentas.